



[Ver aviso legal al final del documento](#)

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: "LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO"

### ÍNDICE:

#### 1. ÁMBITO DOCTRINAL

- a. Concepto Jurídico
- b. Fundamento
- c. Análisis de la figura como causal de despido
  - i. Trabajadores de confianza
  - ii. Otros trabajadores
- d. Pérdida de confianza en el Sector Público

#### 2. NORMATIVA

- a. Código de Trabajo
- b. Estatuto del Servicio Civil
- c. Ley Personal de la Asamblea Legislativa
- d. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público
- e. Normas Ética Pública Funcionarios de Confianza

#### 3. JURISPRUDENCIA



## DESARROLLO

### 1. ÁMBITO DOCTRINAL

#### a. Concepto Jurídico

"Ubicándose exclusivamente en la pérdida de confianza el trabajador, se puede decir, que ésta acaece cuando el trabajador observa, aunque sea fuera del ámbito de trabajo, una conducta inadecuada a través de la cual haga desaparecer la confianza que ha sido depositada en él por el patrono, y que representa un elemento esencial en la relación laboral.

La pérdida de confianza a la que se hace mención no es sólo aquellas que se da en los llamados "trabajadores de confianza", sino la que puede llegar a producir cualquier trabajador."<sup>1</sup>

#### b. Fundamento

"La pérdida de confianza válida para este fin debe apoyarse en un hecho y no ser únicamente una apreciación subjetiva por parte del patrono."<sup>2</sup>

"(...) se puede ver que no es suficiente motivo el perderle la confianza al trabajador, para despedirlo, sino hay plena prueba que de origen a esa acción, (...) "<sup>3</sup>

"Toda relación laboral se basa en la confianza recíproca entre las partes; pero esa confianza posee distinta valoración según la índole del contrato, la prestación efectiva de los servicios por el trabajador y la actitud que en orden a dicha prestación debe observar éste con respecto al empresario. El elemento confianza se introduce en el contrato de trabajo con valoración distinta según sean las relaciones personales existentes entre las partes. Siendo la confianza un valor subjetivo, su desaparición carece de eficacia



en múltiples oportunidades para modificar o alterar la relación laboral; en tanto que en otras, precisamente por dicho carácter subjetivo su importancia es grande.”<sup>4</sup>

“Debemos agregar que la pérdida de confianza como justo motivo de despido no debe ser de simple valoración subjetiva del patrono, porque podría abusarse de esta causa justificativa. A nuestro juicio, debe existir objetivamente un conjunto de hechos de los cuales se desprenda, en relación causal, la valoración subjetiva del empleador de que hay un motivo justificado de despido.”<sup>5</sup>

“Cuando los actos que el trabajador provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo. Tal es el caso de las conductas que, sin constituir delito, originan la pérdida de ese elemento que es básico en la relación laboral; aún cuando la deslealtad sancionada no constituya delito criminal una falta de tal carácter y razón suficiente para imposibilitar la continuidad del contrato de trabajo. Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado y puede ser despedido con justa causa, situación peculiar en determinadas prestaciones, como la de los cajeros. En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral -dentro de un ambiente sin recelos- puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo.”<sup>6</sup>



## **c. Análisis de la Figura como Causal de Despido**

### **i. Trabajadores de Confianza**

"hay dos cosas distintas, una cosa es el trabajador de confianza y otra cosa muy distinta es la pérdida de confianza. La pérdida de confianza puede ocurrir en cualquier trabajador que incurra en una falta de lealtad o violación de secretos de fidelidad, sea la que se fundamenta en la buena fe o las buenas costumbres exige, (...) Cosa distinta es el trabajador de confianza que por lo dicho, es un trabajador que está situado a niveles altos de jerarquía en la función pública o los niveles altos de dirección en el sector privado."<sup>7</sup>

"Es de interés observar que para el Tribunal Superior de Trabajo, el empleado de confianza es un sujeto de la relación laboral en el que el factor "confianza" adquiere un grado de importancia tal, que lo hace diferente a los empleados comunes en cuyas relaciones también aparece el elemento "confianza", pero no tan acusadamente como en el primero. Y ello lo obliga, según el Tribunal, a observar una conducta y disciplina, dentro y fuera del centro de trabajo, más rigurosas que las del obrero corriente, y de ahí que un hecho infractor a esa conducta o disciplina que llegue a alterar la normal armonía de la relación jurídica de empleo o que dificulte o impida la prosecución normal de la misma, configure el justo motivo de despido."<sup>8</sup>

"Así la confianza es necesaria para lograr la armonía en las relaciones de trabajo, claro y reitero en el punto, mucho más en los empleados de confianza, para quines ese elemento va más allá de la buena fe presumible en la relación obrero-patronal, por la naturaleza de las funciones que desempeña."<sup>9</sup>



"Como se observa, la pérdida de confianza sí es una causa para dar por terminado el contrato cuando se den las circunstancias precisas, motivos que sin que sean propiamente faltas del trabajador sancionadas por la legislación laboral, dan pie para que se obstruya o imposibilite la continuación de la armonía por la naturaleza de las mismas."<sup>10</sup>

"Corresponde reafirmar que relaciones laborales que entrañan tal esencia sí pueden ser terminadas por el patrono en cuanto este elemento deje de existir, es decir la confianza en el trabajador, pero tal pérdida no se puede calificar de forma unilateral, dando paso necesario a la existencia objetiva del motivo que posibilite la justificación del despido u otra medida no tan drástica, como podría ser el traslado del puesto."<sup>11</sup>

## **ii. Otros trabajadores**

"Como causal de despido, la pérdida de confianza del patrono en el trabajador, por hechos imputables a éste, no es aquella que se deposita en los empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, sino en cualquier trabajador, y sobre la cual reposa el contrato de trabajo, por las particularidades de este. La distinción entre empleos de confianza, cuya pérdida provoca la disolución del vínculo contractual, y la pérdida de la confianza en cualquier trabajador, indica la posibilidad de admitir una causa que, dentro de la interpretación judicial argentina, se incluye en el concepto genérico de injuria."<sup>12</sup>

"Los trabajadores en general están obligados a guardar respecto de



su patrono deberes de honestidad, fidelidad y lealtad que se sustentan en los principios de la buena fe y la equidad, contemplados en el numeral 19 del Código de Rito. Corresponde, entonces al patrono dar por terminada la relación de trabajo en los casos en que el trabajador quebrante tales valores con su proceder, ocurriendo que el vínculo se resquebraja por el no cumplimiento del contenido ético del contrato de trabajo, lo que se enmarca en la causal primera del artículo 81 ibídem."<sup>13</sup>

## **e. Pérdida de Confianza en el Sector Público**

"En el caso de los trabajadores en el Sector Público, buena parte de ellos se rigen por medio del Estatuto del Servicio Civil, Ley de Administración Pública, así como Reglamentos Internos de Trabajo, también otra fuente La Ley Orgánica, sean fuentes Constitucionales, legales convencionales y jurisprudenciales."<sup>14</sup>

"(...) su nombramiento es de carácter precario, esencialmente revocable, es decir no tiene inamovilidad, por el contrario es un funcionario que se puede prescindir en el momento que la confianza no aparezca más, como sucede con un asesor del presidente ejecutivo de una Institución Autónoma, de un Gerente de un Banco, en los asuntos personales del Presidente de la República, son funcionarios muy elevados en la escala jerárquica (...) "<sup>15</sup>

"El citado inciso g del art. 71 regula un aspecto muy importante cuál es, el deber de no revelar secretos. El trabajador tiene para con su patrono el deber de serle fiel con su actuación, pues una actuación infiel produciría una pérdida de confianza, lo que produciría un desfase en la existencia de la relación."<sup>16</sup>



Nota: se refiere al derecho a la estabilidad.

"Se tiene como uno de los fines más importantes del Régimen del Servicio Civil y consiste en dar estabilidad al empleado público y es conocido también como derecho a la inamovilidad.

En el caso de los funcionarios de confianza, este derecho no les abriga, pueden ser nombrados y removidos, sin más requisito que tener la confianza del agente que hace la elección."<sup>17</sup>

COMISIÓN ESPECIAL MIXTA QUE TENDRÁ COMO OBJETIVO EL ESTUDIO, ANÁLISIS Y DICTAMEN DE LOS PROYECTOS: FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD, REFORMA A LA LEY 449 DEL 8 DE ABRIL DE 1949" Y "REFORMA PARCIAL A LA LEY CONSTITUTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD, N° 449 DE 1949", EXPEDIENTES N° 15.083 Y 14.669 RESPECTIVAMENTE, ASÍ COMO IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PARA EL MEJORAMIENTO EN LOS SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES Y ENERGÍA.

EXPEDIENTE N° 15.166

## LA SECRETARIA AD HOC:

### a. Moción N° 01-61 del diputado Malavassi Calvo:

"Para que se modifique el Artículo 19 del proyecto en discusión y en adelante se lea como sigue a continuación:

#### **Artículo 19:** Destituciones

Procederá la destitución del Gerente General y los gerentes de sector en los siguientes casos:

a) Declaración de incumplimiento de deberes y obligaciones de conformidad con el Código de Trabajo y demás legislación aplicable.

b) Pérdida de confianza previo acuerdo del Consejo aprobado por mayoría calificada."



## **DIPUTADO MALAVASSI CALVO:**

Yo me había permitido presentar una moción que decía lo siguiente: "Destituciones. Procederá la destitución del Gerente General y los gerentes de sector en los siguientes casos: Declaración de incumpliendo de deberes y obligaciones de conformidad con el Código de Trabajo y demás legislación aplicable...". Incluso, releyendo mi moción, me parece que no tiene que haber una declaración de incumplimiento, sino que tiene que haber un incumpliendo. Que se dé la declaración es lo secundario, lo importante es que sea una causal; incumpliendo de deberes y obligaciones, no la declaración.

"...pérdida de confianza previo acuerdo del Consejo aprobado por mayoría calificada..." Vemos aquí que entramos en un conflicto con la legislación laboral en términos generales, que no mira con malos ojos el rompimiento de la relación laboral, si es una sanción por un hecho comprobado.

Entonces, la pérdida de confianza tal cual viene aquí, lo que podría hacer es incurrir en prestaciones o, al final de cuentas, en remover a un gerente que puede resultar incómodo sencillamente porque resulta incómodo. Me parece que el incumpliendo de deberes y obligaciones, si vamos a dejar abiertas las causales del Código de Trabajo, es suficiente.

El otro tema es si se declara que es clase gerencial, si se le van a sumar algunas causales de despido a alguien, qué se tiene por clase gerencial. Pero, no es meramente la confianza; si es pérdida de confianza, podría prestarse a una destitución o una remoción irracional, sencillamente, obtenida por una mayoría calificada de votos.

## **DIPUTADA MONTOYA ROJAS:**

Por otro lado, la pérdida de confianza <sup>3</sup>/<sub>4</sub>ahí discrepo de lo que señala doña Gloria<sup>3</sup>/<sub>4</sub> no se refiere únicamente a los funcionarios que usualmente se denominan empleados de confianza y que lo son para algunos requisitos, por ejemplo, no estar sujetos al pago de horas extras y algunos aspectos más; no.

La pérdida de confianza, de acuerdo con la doctrina que informa la materia y de acuerdo con reiterados fallos de la Sala Constitucional, se puede dar en cualquier funcionario de alto nivel de mandos medios o, incluso, funcionarios de un nivel más bajo; verbigracia, un misceláneo de una institución bancaria que incurra en algo como, por ejemplo, que deje pasar sin revisar algo o que,





por equis motivo, se le pierda la confianza, en esto hay reiterada jurisprudencia que es causal de despido.

Esto encuentra lógica dentro del artículo que señala las causales de despido en nuestra legislación, llámese Código de Trabajo que no tiene un número cerrado sino es un numerus apertus que, precisamente, deja el último inciso como falta grave y que dentro de la falta grave, la jurisprudencia tanto de la Sala II como de la Sala Constitucional, han señalado la pérdida de confianza como una de las faltas de causal grave para ser destituido el gerente.

**DIPUTADO TOLEDO CARRANZA:**

Señora Presidenta. Tengo entendido que simplemente existen dos categorías de funcionarios públicos: una por el Régimen del Servicio Civil y otra por el Régimen de Confianza. Son los dos únicos regímenes que yo sé que existen dentro de la Administración Pública. Hasta que no decidamos una condición... como no, hay dos condiciones simplemente; dentro de la Administración Pública hay dos regímenes: Servicio Civil o Régimen de Confianza. Una cosa es sindicalizado que guarda ciertas características o...

Les comento esto porque nosotros le hicimos la Consulta a la Procuraduría con los empleados de Correos de Costa Rica y fueron claros: o se manejan por el Código de Trabajo, normal y corriente como cualquier empleado público —estoy hablando del Régimen de Confianza— o entra al Régimen del Servicio Civil. Eso es todo.

**DIPUTADA MONTOYA ROJAS:**

Don Ricardo, es cierto que está el Régimen de Contratación por medio del Estatuto de Servicio Civil; sin embargo, para las instituciones autónomas se contratan no por el régimen del Estatuto del Servicio Civil, pero no por ello podemos decir que se trata, desde el punto de vista doctrinario, de empleados de confianza.

El empleado de confianza responde a las funciones que desempeña y al rango que ocupa, pero no como clasificación de que hay dos regímenes: uno del Estatuto del Servicio y el otro de confianza.

**DIPUTADO MALAVASSI CALVO:**

Yo creo que don Carlos Ricardo ha expresado algunas cosas que pueden dar luces sobre la discusión. La característica general en el servicio público o la vocación de la relación estatutaria, es que las causas de ruptura de la relación laboral sean, exclusivamente, el despido o la sanción y no el despido por voluntad del empleador.



En el régimen general de trabajo se admiten varias causales de ruptura de la relación y una es la voluntad del empleador. El empleador puede decir: ya no lo quiero tener a usted conmigo y váyase para su casa; le tiene que pagar las prestaciones completas y se va.

La vocación que ha tratado de insertar en la relación estatutaria el propio Estatuto Civil es que eso no se puede dar; que si el trabajador no incurre en una causal de despido ahí se queda por más feo que sea, por más feo que haga o por más mal que le caiga al empleador. Esos son como los puntos extremos.

No obstante, en ambas situaciones está el caso de la relación especial con ciertos funcionarios. Para poner un ejemplo máximo, los ministros son de libre remoción del Presidente. Tenemos ahora un Presidente que según el humor que amanezca saca tarjeta amarilla o roja y punto y para la casa el ministro. Teníamos un ex presidente que lloraba para despedirlos, lloraba con ellos. Yo me acuerdo cuando le dijo a Juan Diego que se fuera para la casa, cómo lloró allá en Guanacaste, pero lo mandó para la casa.

En la empresa privada el régimen de lo que uno puede llamar la clase gerencial es un tanto diverso. Es un régimen de mucha confianza. Es la razón por la cual uno no marcan, la razón por la cual no se les paga horas extras y se dan algunas de esas circunstancias.

Lo que propongo en la moción es, sencillamente, recoger de una manera más técnica lo que viene en el texto sustitutivo, pero, por supuesto, se reflejan polaridades y resueltas que trae el texto sustitutivo.

Yo pregunto a quienes insertaron el texto sustitutivo si la idea de remover por falta de confianza era un despido-sanción o no es un despido- sanción, porque si es un despido-sanción uno, perfectamente, podría remitirse a la causal h) del Artículo 81 del Código de Trabajo que es, en sentido general, quien no siguen las instrucciones y entonces no hace eficiente el trabajo. Entonces uno podría decir: mire, quitémosle lo de pérdida de confianza y se quedan las causales del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo también admite, en la última de las causales, la incorporación de un contrato de trabajo y la especificación —como acaba de narrar la diputada Montoya— de un numerus apertus en cuanto a faltas graves en el trabajo, porque



están insertadas en la relación a través de un contrato.

Podríamos dejarla allí y especificar que la relación implica que no se podrá remover al gerente por el mero capricho de la junta directiva, o sea, que solo se le podrá remover con causal.

Mi moción no va ni en uno ni en otro sentido. Mi moción solo pretendía poner en mejores palabras lo que viene en el texto sustitutivo; no le agrega ni le quita. Bueno, le quita lo de inamovible porque era un contrasentido, como muy bien lo ha narrado el diputado Benavides, que viniera eso de inamovibles y el propio epígrafe del artículo lo que dice es de las destituciones.

Precisamente, la idea es despertar aquí la necesidad de definir cuál es el régimen que se quiere para estos gerentes, para la jerarquía administrativa, no política, de la Institución ICE.

## **LA PRESIDENTA:**

¿Suficientemente discutida?

Discutida. Quienes estén a favor de la moción se servirán indicarlo levantando su mano. Cuatro votos a favor, cuatro en contra. Vamos a repetir la moción.

Quienes estén a favor se servirán indicarlo levantando su mano. Cuatro votos a favor, cuatro en contra.

**DESECHADA.**<sup>18</sup>

## **2. Normativa**

### **a. Código de Trabajo**<sup>19</sup>

**ARTÍCULO 71.-** Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del



trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono,

**ARTÍCULO 81.-** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

**ARTÍCULO 586.-** El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, de este Código, al Tesorero y Sub-tesorero Nacionales y Jefe de la Oficina de Presupuesto; a los representantes diplomáticos de la República y Secretarios, Consejeros y Agregados de las Embajadas y Legaciones del país en el extranjero; a los Cónsules; al Procurador General de la República; al Secretario Particular del Presidente de la República y a los empleados de confianza directamente subordinados a él; a los Oficiales Mayores de los Ministerios, Secretarios Privados de los Ministros y empleados de su servicio personal; a los Gobernadores, Jefes Políticos y Agentes Principales y Auxiliares de Policía; a los miembros de los Resguardos Fiscales; de la Policía Militar, de la Guardia Civil, de la Guardia Presidencial, del personal de Cárceles y Prisiones, de los Oficiales e Inspectores de la Dirección General de Tránsito, de la Dirección General de Detectives, de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y, en general, a todos aquellos que estén de alta en el servicio activo de las armas.

El concepto del artículo anterior no comprende a quienes desempeñan puestos de elección popular, de dirección o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción hará el respectivo reglamento.

Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se registrarán por las disposiciones del presente Código sino, únicamente, por las que establezcan las leyes, decretos o acuerdos especiales.

Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas, gozarán de



los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Poder Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirven.

a) En el caso de haber causa justificada para el despido, los servidores indicados en el párrafo primero de este artículo no tendrán derecho a las indemnizaciones ahí previstas. La causa justificada se determinará y calificará, para los fines correspondientes, de conformidad con el artículo 81 de este Código y de acuerdo con lo que sobre el particular dispongan las leyes, decretos o reglamentos interiores de trabajo, relativos a las dependencias del Estado en que laboran dichos servidores.

b) Los servidores que se acojan a los beneficios de este artículo no podrán ocupar cargos remunerados en ninguna dependencia del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida en calidad de auxilio de cesantía. Si dentro de ese lapso llegaren a aceptarlo, quedarán obligados a reintegrar al Tesoro Público las sumas percibidas por ese concepto, deduciendo aquellas que representen los salarios que habrían devengado durante el término que permanecieron cesantes.

c) La Procuraduría General de la República procederá al cobro de las sumas que deban reintegrarse, por contravención a la prohibición que establece el inciso precedente, con fundamento en certificaciones extendidas por las oficinas correspondientes, tanto del acuerdo de pago como del nuevo nombramiento y pago de sueldos. Tales certificaciones tendrán el carácter de título ejecutivo para los efectos consiguientes.

Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades penales o de otra índole en que incurriere el servidor, por contravención a las disposiciones aquí contenidas.

d) Se considerará prueba suficiente del tiempo servido la certificación extendida por la Sección de Personal de la dependencia que corresponda, con indicación de fecha y número de acuerdos.

Para efectos de cobro, se pedirá solamente la presentación de cuentas de Gobierno a las cuales debe acompañarse la certificación de la Sección de Personal.

e) Los trabajadores a que se refiere el párrafo primero de este artículo, sólo podrán ser despedidos sin justa causa, expidiendo simultáneamente la orden de pago de las prestaciones aquí establecidas. El acuerdo de despido y la orden de pago deberán publicarse en la misma fecha en el Diario Oficial en cada caso"

***(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 2344 del 4 de mayo de 1959. Además, fue reglamentada por el Decreto Ejecutivo No.4 del 27 de mayo de 1959, que define cuales trabajadores se considerarán***



*al servicio del Estado.)*

## **b. Estatuto del Servicio Civil<sup>20</sup>**

### **Artículo 43.-**

Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurrieren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus Reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

La calificación de la gravedad de las faltas la harán en detalle el Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) El Ministro someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda;

b) La Dirección General de Servicio Civil hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo;

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por la Dirección General de Servicio Civil o haber estado impedido por justa causa para oponerse;

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente





o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el Ministro podrá decretar en su nota inicial, la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo a la Dirección General de Servicio Civil. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo;

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, la Dirección General de Servicio Civil levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, en un plazo improrrogable de quince días, vencidos los cuales enviará el expediente al Tribunal de Servicio Civil, que dictará el fallo del caso. A ese efecto, si el Tribunal lo estima necesario, podrá mandar ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso a resolver.

### **c. Ley Personal de la Asamblea Legislativa<sup>21</sup>**

**ARTÍCULO 46.-** Las remociones de los empleados de confianza, serán acordadas por el Directorio de la Asamblea Legislativa con base en las siguientes normas:

- a) Cuando se trate del Secretario Particular del Presidente, a solicitud de éste;
- b) Cuando se trate de los empleados de fracción, por recomendación y acuerdo formal de la respectiva fracción; y
- c) Cuando se incurra en alguna de las causales establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo o en el Código de la materia. En este caso, será necesario un informe justificativo levantado por el Director Administrativo de la Asamblea.

**ARTÍCULO 47.-** En los casos de remoción contemplados en los incisos a) y b) del artículo anterior, junto con el acuerdo respectivo deberá disponerse el pago de las prestaciones legales que correspondan de acuerdo con la legislación laboral común. En



el caso contemplado en el inciso c) cualquier reclamo de prestaciones se regirá por tal legislación en lo que concierne al despido de funcionarios públicos no protegidos por el Servicio Civil.

## **d. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público<sup>22</sup>**

**Artículo 1-** Los puestos de empleados de confianza subalternos pertenecientes al sector público, se regirán por las siguientes normas:

e.) Los empleados de confianza subalternos están regidos por las disposiciones especiales de los artículos 585 y 586 del Código de Trabajo, y pueden ser cesados en forma discrecional con el derecho a las indemnizaciones ahí previstas, salvo disposición especial en contrario, siempre que no incurran en alguna de las causales previstas por el ordenamiento jurídico que regula la materia, que faculta al empleador a despedir sin responsabilidad patronal, previa apertura de la investigación administrativa correspondiente.

f.) En el caso de que el servidor sea contratado de nuevo por la Administración Pública antes de haber transcurrido el tiempo igual al representado por la suma recibida en carácter de auxilio de cesantía, se aplicará lo dispuesto en el artículo 586, inciso b) del Código de Trabajo.

g.) En aplicación de la teoría de "El Estado como patrono único" y lo dispuesto por el numeral 586, inciso b) del Código de Trabajo, no procede indemnizar a quien es cesado y de inmediato, en forma continua, pasa a ocupar otro puesto en el sector estatal, con excepción del pago de vacaciones y aguinaldo proporcional.

## **e. Normas Éticas Públicas Funcionarios de Confianza<sup>23</sup>**

**Artículo 1º-** Este acuerdo se aplica a todos los funcionarios públicos de confianza.

**Artículo 2º-** Los funcionarios citados en el artículo anterior no podrán:





- a) Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirve, en beneficio propio, de familiares o amigos.
- b) Participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tenga conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello le confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí o para terceros.
- c) Llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades gubernamentales o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la institución que representa.
- d) Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones cotizaciones de otros servidores con cualquier fin, excepto cuando sea en casos de emergencia nacional, calamidad pública o casos de evidente apoyo a personas o comunidades en estado de necesidad
- e) Solicitar o recibir de personas privadas, físicas o jurídicas, colaboraciones para .viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, directa o indirectamente, para su propio beneficio para otro funcionario, salvo que se trate del otorgamiento de tiquetes aéreos que conceden las compañías de aviación. No opera en disposición cuando las colaboraciones se otorguen para actividades de beneficencia, promoción del país en el exterior, programas de capacitación de personal, defensa de intereses nacionales, o se trate de Estados extranjeros u organismos internacionales.
- f) Aceptar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursas conferencias o actividades similares, con excepción de funciones docentes.
- g) Efectuar o patrocinar para terceros, trámites, nombramiento gestiones administrativas, se encuentren o no directamente a su cargo, fuera de los cauces normales de la prestación de servicios actividades.



h) Usar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos demás bienes públicos a que tengan acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados.

i) Utilizar recursos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios espacios pagados en medios de comunicación, partidas del presupuesto de la República, compra de obsequios, atenciones invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.

j) Solicitar o aceptar directamente o por persona interpuesta, regalos; donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo por monto que supere el menor salario mínimo mensual. Los representados como símbolo de la amistad de un país deberán ser entregados al patrimonio nacional dentro del mes siguiente a su recibimiento y los de valor artístico y cultural se pondrán en custodia del Museo Nacional. Se excluyen condecoraciones, placa y aquellos bienes de valor representativos.

k) Mantener relaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones de carácter pecuniario con personas directamente fiscalizadas por la entidad en que presta servicios.

l) Dirigir, administrar, patrocinar representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores' contratistas.

II) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración.

m) Aceptar o emitir cartas de recomendación en beneficio de persona o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios, excluyendo las becas y asuntos académicos. n) Colocar placas con el nombre de funcionarios públicos en las obras e instalaciones construidas con fondos públicos.

Artículo 3º—En aquellos casos en que el funcionario afectado tenga dudas sobre la aplicabilidad de este acuerdo a una determinada actividad o situación, podrá solicitar una interpretación de parte



del Señor Presidente de la República quién, a solicitud del interesado, emitirá interpretación razonada.

Artículo 4º—El incumplimiento de las normas del artículo 2º acarreará la destitución del funcionario.

### 3. JURISPRUDENCIA

"Así debe concluirse, porque en su condición de trabajador de confianza, como Gerente encargado de la administración de una tienda de la demandada, al actor le era exigible la más absoluta y transparente actuación, ante la jerarquía del puesto, en el que la escogencia para el desempeño del mismo, depende enteramente de la confianza depositada, en la persona escogida. No cabe duda de que, el faltante de un depósito de dinero, en las condiciones enunciadas, sin la correspondiente y debida justificación, hicieron perder la confianza patronal que sustentaba la existencia del vínculo laboral entre actor y demandada, por aquellas condiciones propias del cargo. Es por ello que no podría exigírsele a un patrono el mantenimiento en su puesto, de un trabajador con el que, sus intereses, estarían gravemente comprometidos."<sup>24</sup>

**"VIII- RECURSO POR EL FONDO: RESPECTO AL CARGO DE GERENTE Y LA PERDIDA DE CONFIANZA:** La presente litis se ha desarrollado en virtud de un despido, por pérdida de confianza. Al actor se le atribuyó un mal manejo de las empresas, desorganización, falta de controles administrativos, actuaciones y omisiones que generaron importantes faltantes de dinero, e incumplimiento de los deberes del gerente y del personal subordinado a él (ver carta de despido, folio 12, y escrito de contestación, folio 19). Del informe de la auditoria realizada por la firma Ceciliano y Cia, a solicitud de la demandada, aportada al contestar la demanda, y ordenado ante la posibilidad, o la sospecha, de un manejo irregular de los recursos de las Compañías "Galletano, S.A", "Compañía La Llacuna, S.A" y "Compañía Rofas, S.A", se obtuvo el siguiente resultado: a) La contabilidad no se encontraba actualizada, presentando un atraso de casi tres meses. b) Los documentos de respaldo de las transacciones, no se encontraban ordenados y los mismos estaban dispersos por la oficina; por lo que fue necesario invertir tiempo en su acomodo. c) Durante el período, no se prepararon las conciliaciones bancarias que justificaban las diferencias entre el



saldo de los estados financieros y el saldo mostrado en el estado de cuenta, recibido del banco. d) Se encontró una cantidad de recibos nulos, sin una aparente razón para su anulación. e) No se emitieron recibos, por cobros adicionales, como el agua; ni existe evidencia de que dichos cobros hayan sido depositados. f) Se cobraban alquileres en efectivo, aumentando el riesgo de robo, pérdida y uso inadecuado de los fondos. g) No se llevaba el control de alquileres por cobrar, integrado con los alquileres pendientes de recibir, por medio de los tribunales. h) Las boletas de depósito, que respaldan el ingreso del efectivo a las cuentas bancarias, no indicaban el desglose por monto de efectivo y cheques recibidos. Tampoco se indicaba cuáles recibos de dinero correspondían al monto depositado. i) Se determinó que, las boletas de depósito que respaldan el registro contable de las compañías, fueron alteradas; distorsionándose, para efectos de registro, el valor normalmente ingresado a la cuenta bancaria. j) Existe un faltante en depósitos por la suma de \$29.267.555,00 de acuerdo con la revisión de los alquileres recuperados de los clientes, para el período bajo revisión. Este faltante incluye los \$9.000.000,00 provenientes de la alteración de boletas de depósito. k) Es nuestra conclusión que, los funcionarios responsables, no llevaban, ni habían establecido, los controles internos adecuados para prevenir o detectar, oportunamente, las situaciones indicadas. Algunos de estos controles son conciliaciones bancarias, control de numeración consecutiva, revisión del total de depósitos contra el total de recibos, respaldo de boletas de depósito del monto y tipo de valores depositados, y, también, solicitud a los inquilinos de pagar mediante cheque dirigido a la compañía respectiva (ver informe folios 33 al 35). Por su parte, el actor, no cuestionó ese diáfano informe y centró toda su argumentación indicando que, a él, no le correspondía fiscalizar, controlar ni supervisar las labores y ni lo relativo a la contabilidad, auditoraje, ni estados bancarios, de las empresas demandadas. Señaló que, esas funciones, le correspondían a un contador, a un auditor y a su asistente, quienes estaban supervisados y bajo la subordinación y conducción directa, de la representante legal de la empresa demandada; pues era ella la encargada de revisar las conciliaciones bancarias, de las empresas, con el contador y con el auditor. Para analizar lo alegado, resulta fundamental establecer las tareas desempeñadas por el mismo. Las partes han coincidido, a lo largo del proceso, en que el recurrente se desempeñaba como gerente de la demandada (ver escrito de demanda, folios 1 y 2; escrito de contestación, folio 16 y oficios de folios 36 al 41). El Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, tomo I, define el término gerente como: *"El que dirige los negocios y lleva la*



*firma en una sociedad o empresa mercantil, con arreglo a su constitución". Si bien es cierto, la dirección que ejerce el gerente, lo es con base en lo estipulado en el pacto de constitución de la empresa; por eso varían las funciones del factor, una empresa a otra. Sin embargo, hay funciones que son, por su naturaleza, inherentes al cargo. En toda empresa o sociedad existe un procedimiento administrativo, que es básico para que la misma logre los objetivos que se propone y es el gerente el encargado de velar porque, ellos, se cumplan. De ahí que el gerente sea el responsable de planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar las actividades de la empresa. El gerente, en sus normales labores ejecutivas, debe planear, es decir, ver las tareas que desempeña la empresa, hacia dónde quiere que la misma se dirija y, a partir de ahí, programar las diversas actividades. Debe organizar la empresa estructuralmente, de forma que los departamentos que la conforman, como por ejemplo el de contabilidad y finanzas, sean los adecuados para llevar adelante las actividades. Debe dirigir, es decir marcar las pautas a seguir por los diversos departamentos. Debe controlar que, los departamentos, cumplan con sus objetivos y que lleven al día las labores, pidiéndole cuentas a sus encargados. Debe coordinar con el personal, de tal manera que la empresa como un todo, se encamine a lograr los objetivos propuestos. De lo expuesto se desprende que, la función de gerente, implica la dirección cotidiana del desarrollo adecuado de una empresa, y exige que, esa labor, sea desempeñada con la debida diligencia y dentro del marco de confianza, que ha sido depositado en sus manos. No cabe duda de que, el actor, como gerente general que era de la demandada, estaba obligado a velar por su correcta administración. Si ocupaba el puesto de gerente general, no puede alegar que a él no le correspondía la administración de la empresa, y tampoco que el contador y el auditor no estaban a su cargo. Es cierto que, tanto el contador como el auditor, cumplían sus labores específicas, de las cuales son los directos responsables; pero, el actor, como gerente general, era el llamado a controlar y a coordinar las labores de esos otros funcionarios. Ante su argumentación de que a él no le correspondía fiscalizar, controlar, ni supervisar las labores y funciones de contabilidad, auditoraje, ni bancarios, de la demandada, cabe preguntarse: ¿Cómo evaluaba el actor, que la empresa estaba cumpliendo sus objetivos y él su labor?. En el tipo de actividad desarrollado por la demandada - principalmente el alquiler de inmuebles- los estados financieros de la misma, eran el indicador fundamental para conocer si la empresa estaba generando o no utilidades. No cabe duda entonces de que, si al actor, no le rendían cuentas el contador y el auditor, no tenía modo de saber*



acerca del estado económico y contable, amén de financiero, de la empresa. Esa falta de control y coordinación, se vio reflejada en el informe de la auditoría realizada, por la firma Ceciliano y Cía (ver folios 33 a 35); en el cual se evidenció el inadecuado manejo del área financiero- contable y el descuido del actor en ese campo. Aunque la labor contable estuviera a cargo del contador, al actor le correspondía supervisar el adecuado desempeño de las labores. Nótese que, el propio actor, se ha denominado como el exgerente de la empresa y, ante esa condición ó status él tuvo a su cargo la marcha de la demandada, y la obligación de supervisar al personal a su cargo, entre éstos al contador. Un gerente delega labores en sus subalternos, pero la responsabilidad no se delega, sino que se asume; pues a él se le imputan los resultados. Era su deber pedirle cuentas al contador y velar porque, la información contable, estuviera al día; al igual que revisar los estados financieros. A lo largo del proceso, el actor ha sostenido: Que, en la oficina donde prestaba sus servicios, sólo estaban la presidenta y las dueñas de la empresa, quienes eran sus jefes directos y, además, un contador, un auxiliar y un auditor, que llegaba dos veces por semana. Que tanto el contador, como el auditor y el asistente, estaban bajo la subordinación y conducción directa de la representante legal de la demandada, y era ella la encargada de revisar las conciliaciones bancarias, de las empresas, con el contador y auditor. Ante esto cabe cuestionarse: ¿Si la presidenta y representante legal de la empresa, señora Nury Raventós López, se encargaba directamente del control del área financiero -contable y tenía a su cargo directo al resto del personal - contador, auditor y asistente-; entonces cuál era la finalidad de tener un gerente en la empresa, con un alto costo mensual de \$550.000 colones?. Nótese que esa suma que percibía el actor, por sí sola indica un correlativo nivel de alta responsabilidad."<sup>25</sup>

"I.- El recurrente entre otras cosas, alega que él fue destituido de su puesto por "pérdida de confianza" y que ésta no es causal de despido. Sin embargo, esta Sala no comparte ese criterio por cuanto si bien es verdad que la pérdida de confianza considerada subjetivamente no es suficiente para fundamentar una destitución, también es cierto que cuando ella se basa en hechos objetivos, como en el caso de autos, en que el actor siendo el encargado de revisar las acciones de personal que dan vigencia a un pago o a una exclusión, a movimientos de personal en los que se pagan recargos del segundo y tercer turno, pago de salarios en especie pr días







patronal al denunciar a sus hijos como presuntos autores del robo de café y la consecuente detención de ellos; pero la actitud del administrador fue totalmente normal y de acuerdo con su responsabilidad como tal, pues se limitó a poner la denuncia del robo cometido y precisamente porque se dio cuenta por terceros que los menores hijos del actor sabían de la persona que había cometido la sustracción del café; la consiguiente detención que sufrieron los menores fue por orden de las autoridades, no solamente como presuntos autores como lo dice algún testigo autoridad, sino también para la investigación correspondiente, como en realidad ocurrió, pues dieron el nombre exacto de la persona responsable del robo. Entonces no fue decisión del administrador la detención de los menores, sino de las autoridades en cumplimiento de sus funciones. No tenía entonces razón el actor de acudir a la vías de hecho contra su patrono, como reacción a la detención de sus hijos. La convivencia y armonía para la normal realización del trabajo se alteró pues a pesar de que los hechos cometidos por el actor en contra de su patrono quedaran en un solo intento, la verdad es que la acción real por parte del accionante se llevó a cabo, ya que el golpe de mano se lo lanzó y lo único que lo impidió fue el aviso oportuno que una de las autoridades le hizo. En esas circunstancias, no podía el representante patronal continuar desarrollando las labores conjuntamente con el actor. También tenía que perderle la confianza, porque la actitud asumida por la familia, de guardarse el nombre de la persona que le había sustraído café de la bodega, la que se encontraba a pocos pasos de la casa habitada por ellos, y que el comentario se había hecho sin que se le comunicara al administrador, era suficiente justificación para ello y para negarle seguir disfrutando de la casa en la finca. Por todo lo que viene expuesto, lo que procede es acoger lo resuelto en segunda instancia.-<sup>27</sup>

"IV. Analizado su motivo de inconformidad, estima este Tribunal que no lleva razón alguna, el fallo está bien fundamentado, toda vez que el accionado no ha objetado que le fue decomisado el día veintiocho de julio pasado, cinco billetes de cinco mil colones, así como copia de la parte trasera de la Declaración de renta del período 1995, del señor Sotela Castro. Hecho sumamente grave de un servidor público. Lo anterior trae como consecuencia una pérdida de confianza razonable, que hacen imposible continuar la relación laboral interpartes. Considera este órgano colegiado que hay suficiente mérito para tener acreditada la conducta grave del gestionado incurriendo en evidente violación a sus deberes como servidor público, como se indicó líneas atrás. El artículo 39





inciso c) del Estatuto de Servicio Civil, es muy claro al indicar que es deber del servidor público abstenerse de recibir dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución por actos inherentes a sus empleos."<sup>28</sup>

"I.- Estima la Sala que en la especie no se ha producido ninguna violación Constitucional. La condición de interino y de guardia rural del accionante, no le garantizan derecho a la estabilidad propia, único caso en que deben seguirse como ya lo ha indicado esta Sala en forma reiterada, los procedimientos establecidos en la ley para separar al funcionario de su cargo. El nombramiento y remoción de los miembros de la fuerza pública -no afectos a estabilidad propia, esto es, incluidos en el Régimen del Servicio Civil- es por disposición del artículo 140 inciso 1 de la Constitución Política facultativa y tiene su fundamento en la naturaleza de la función que la fuerza pública realiza, la que exige el mantenimiento de la confianza del funcionario. Consecuentemente al desaparecer ésta, se puede separar de su cargo sin que deba seguirse para ello ningún procedimiento especial. La existencia de la causa justa o no para el despido, y de las indemnizaciones que correspondan es un asunto de mera legalidad, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral y no a esta Sede."<sup>29</sup>

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- 
- <sup>1</sup> RIVERA TORREALBA (José Alberto), La deslealtad como causa de justo despido, San José, Tesis para optar por el grado de licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1987, pág. 63. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura Tesis 1791)
  - <sup>2</sup> *Ibidem*. Pág. 64.
  - <sup>3</sup> CRESPI ZORINO (Leonardo), El Trabajador de Confianza en el Sector Público y Privado, San José, Tesis para optar al grado de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1986, pág. 63. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 1563)
  - <sup>4</sup> CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Volumen III, 1964, pág. 385. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.7 C112co)
  - <sup>5</sup> CARRO HERNÁNDEZ (Adriana) y CARRO ZUÑIGA (Carlos), Derecho Laboral Costarricense, San José, Costa



---

Rica, Editorial Juritexto, 1ª ed., 1993, págs. 103-104. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura B 348.609.728.6 C319d)

- <sup>6</sup> CABANELLAS (Guillermo), op. cit. Pág. 386.
- <sup>7</sup> ALFARO MUÑOZ citado por CRESPI ZORINO (Leonardo), op. cit. Pág. 67-68.
- <sup>8</sup> CARRO HERNÁNDEZ (Adriana) y CARRO ZUÑIGA (Carlos), op. cit. Págs. 102-103
- <sup>9</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), Régimen Jurídico de los Puestos de Confianza, San José, Tesis para optar al grado de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1998, pág.36. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 3345)
- <sup>10</sup> Ibídem, pág. 37.
- <sup>11</sup> Ibídem, pág. 37-38.
- <sup>12</sup> CABANELLAS (Guillermo), op. cit. Pág. 386.
- <sup>13</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. cit. Pág. 39.
- <sup>14</sup> CRESPI ZORINO (Leonardo), op. cit. Pág. 79.
- <sup>15</sup> ALFARO MUÑOZ citado por CRESPI ZORINO (Leonardo), op. cit. Pág. 91.
- <sup>16</sup> SOLORZANO RUÍZ (Didier), Particularidades de las justas causas de Despido de los Funcionarios regidos por el Estatuto del Servicio Civil, San José, Tesis para optar al grado de licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1995, pág.84. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 2835)
- <sup>17</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. cit. Pág. 84.
- <sup>18</sup> Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Moción N° 01-61 del diputado Malavassi Calvo , Acta de la Sesión Ordinaria N°61 del 10 de febrero de 2005.
- <sup>19</sup> Código de Trabajo. Ley N° 2 del 28 de agosto de 1943, Costa Rica, artículos 71 inc. g, 81 incs. c y e, 586.
- <sup>20</sup> Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, artículo 43.
- <sup>21</sup> Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, Ley N° 4556 de 29 de abril de 1970. Artículos 46-47.
- <sup>22</sup> Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público, Decreto N° 29141 de 31 de octubre de 2000, artículo 1 incs. e y f.
- <sup>23</sup> Acuerdo N° 2-P, Aprobado por el Presidente de la República en Concejo de Gobierno de 12 de mayo de 1998.



- <sup>24</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2000-00806 de las nueve horas cuarenta minutos del seis de setiembre del dos mil.
- <sup>25</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2001-00492 de las diez horas diez minutos del veinticuatro de agosto del dos mil uno.
- <sup>26</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 86-267.LAB de las nueve horas diez minutos del diecinueve de diciembre de mil novecientos ochenta y seis.
- <sup>27</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 87-2.LAB de las nueve horas y diez minutos del siete de enero de mil novecientos ochenta y siete.
- <sup>28</sup> Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, Resolución N° 1176 de las catorce horas treinta y cinco minutos del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y siete.
- <sup>29</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 1110-91 AMPARO de las dieciséis horas y dieciocho minutos del doce de junio de mil novecientos noventa y uno.

## **AVISO LEGAL**

*El Centro de Información Jurídica en Línea es un centro de carácter académico con fines didácticos, dentro del marco normativo de los usos honrados realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683, reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos, acuerdos municipales, reglamentos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683. Elabora compendios de obras literarias o de artículos de revistas científicas o técnicos con fines didácticos dentro de los límites estipulados en el artículo 58 de la Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual número 8039.*